

KEBENARAN MENGGUNA

Tesis ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengajian lepasan ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM mengadakan tesis bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Di samping itu pengiktirafan kepada saya dan UUM seharusnya diberikan dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat dalam tesis ini.

Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau kegunaan lain sama ada secara keseluruhan atau sebahagian boleh dibuat dengan menulis kepada:

Dekan Sekolah siswazah,
Universiti Utara Malaysia,
06010 Sintok, Jitra,
Kedah Darul Aman.

PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan izin dan limpah kurnia-Nya kajian ini berupaya disempurnakan mengikut jadual yang telah ditetapkan. Setinggi-tinggi terima kasih saya ucapkan kepada Profesor Madya Dr. Mustafa bin Haji Daud, En Shafee bin Saad dan Profesor Madya Dr. Ibrahim bin Abdul Hamid selaku penasihat yang telah banyak berkorban dan membimbing serta menunjuk ajar semasa tesis ini dilaksanakan.

Tidak lupa saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada Pn. Hjh. Hamidah Baba, Pengetua, Maktab Perguruan Perempuan Melayu, Melaka; Hjh. Kalthum Mohamad, Pengetua Institut Bahasa, Lembah Pantai Kuala Lumpur; Tn. Hj. Kadir Amin, Naib Pengetua, Maktab Perguruan Perempuan Melayu, Melaka dan Pn. Hjh. Saadiah Bani, Ketua Jabatan Pengajian Melayu, Maktab Perguruan Perempuan Melayu, Melaka yang telah memberi peluang dan dorongan untuk saya meneruskan pengajian.

Saya juga mengucapkan ribuan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dr. Ibrahim Bajunid dan seluruh Kakitangan IAB dan Kementerian Pendidikan kerana telah memberi peluang kepada kami kaum pendidik untuk mengikuti program dalam bidang pengurusan.

Setinggi-tinggi penghargaan di atas pengorbanan, sokongan dan dorongan yang tidak berbelah bahagi kepada isteri dan cahaya mata kami iaitu:

Hjh. Habsah bte Hj. Husin,
Adzmir Helmi ,
Muhammad Izat Emir,
Nor Izyati,
Muhammad Asri,
Muhammad Asrul.

Akhirnya penghargaan tidak terhingga ditujukan kepada ayah dan bonda (Hj. Ab. Majid bin Wahab dan Hjh. Aminah bte Manaf) yang telah banyak berkorban, mendidik dan sentiasa mendoakan kejayaan saya.

HJ. MD. RAHIM BIN HJ. AB. MAJID
Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia

ABSTRAK

Tujuan kajian ini dilaksanakan ialah untuk (a) mengukur hubungan antara iltizam terhadap organisasi dengan paras iltizam terhadap profesion (b) meninjau dan membuat perkaitan di antara pembolehubah tidak bersandar yang diterima dan yang bertentangan dengan iltizam terhadap organisasi dan dengan iltizam terhadap profesion (c) menilai hubungan di antara kedua-dua iltizam dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah -pensyarah maktab perguruan.

Berdasarkan ulasan karya yang menyentuh aspek-aspek objektif kajian di atas, didapati para sarjana tidak sependapat dalam menyatakan hubungan antara kedua-dua iltizam tersebut dan hubungannya dengan pembolehubah tidak bersandar. Walau bagaimanapun sebahagian besar pengkaji bersetuju dengan kenyataan bahawa terdapat hubungan positif antara ke dua-dua iltizam dengan kepuasan kerja.

Data untuk kajian ini dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik yang telah dibina khas berasaskan soal selidik Meyer dan Allen (1993). Responden kajian adalah merupakan 209 orang pensyarah daripada tiga buah maktab perguruan di Semenanjung Malaysia.

Analisis data menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara iltizam terhadap organisasi dengan iltizam terhadap profesion. Begitu juga terdapat hubungan positif antara kedua-dua iltizam dengan kepuasan kerja. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kedua-dua iltizam dengan pembolehubah tidak bersandar yang terdiri daripada pembolehubah demografi seperti umur, kelulusan akademik, lama berkhidmat dan gaji di kalangan pensyarah-pensyarah di maktab perguruan.

Berasaskan dapatan kajian ini, pengkaji telah menyarankan beberapa langkah untuk meningkatkan iltizam di kalangan pensyarah-pensyarah di maktab perguruan.

ABSTRACT

The purpose of this study were to (a) assess the relationship between the organization commitment and the professional commitment (b) identify and correlate which variables are related to both types of commitment (c) assess the relationship between job satisfaction and these types of commitment.

Previous studies have indicated different results regarding the relationship between organizational commitment and professional commitment. This also applies to the relationship between selected demographic variables and both types of commitment. However, most of the researchers agree about the positive relationship between job satisfaction and these commitment types.

This study was based on the instrument developed by Meyer and Allen (1993). The respondents were 209 lecturers from three Teachers Training Colleges in Malaysia Peninsular.

Analysis of data showed that there was a strong positive correlation between organizational commitment and professional commitment and both commitments with job satisfaction. There was however no significant difference among the respondents in both kinds of commitment based on the demographic variables.

In the light of findings, the researcher has suggested ways to improve the commitment among lecturers in teacher colleges in Malaysia.

KANDUNGAN

| | |
|---|-----|
| KEBENARAN MENGGUNA | iii |
| PENGHARGAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRAK (ENGLISH) | vi |
| KANDUNGAN | vii |
| SENARAI JADUAL | x |
| BAB 1: PENGENALAN | |
| 1.0 Pendahuluan | 1 |
| 1.1 Pernyataan Masalah | 4 |
| 1.2 Kepentingan Kajian | 7 |
| 1.3 Objektif Kajian | 9 |
| 1.4 Definisi Operasional | 10 |
| 1.5 Batasan Kajian | 14 |
| 1.6 Kesimpulan | 16 |
| BAB 2 ULASAN KARYA | |
| 2.0 Pendahuluan | 18 |
| 2.1 Pertimbangan Teoritikal dan Konseptual | 18 |
| 2.2 Kajian-Kajian terhadap Itizam | 20 |
| 2.3 Kajian Itizam dalam Organisasi Pendidikan | 24 |

| | | |
|--|--|----|
| 2.4 | Perbincangan terhadap Pembolehubah yang Dijangkakan | 26 |
| 2.5 | Persoalan Kajian | 38 |
| 2.6 | Hipotesis | 39 |
| 2.7 | Kesimpulan | 43 |
| BAB 3: METODOLOGI KAJIAN | | |
| 3.0 | Pendahuluan | 44 |
| 3.1 | Rekabentuk Kajian | 45 |
| 3.2 | Kajian Rintis dan Ujian Reliabiliti | 57 |
| 3.3 | Pemilihan Responden | 59 |
| 3.4 | Tatacara Pengumpulan Data | 63 |
| 3.5 | Tatacara Analisis Data | 64 |
| 3.6 | Kesimpulan | 67 |
| BAB 4: HASIL DAN DAPATAN KAJIAN | | |
| 4.0 | Pendahuluan | 68 |
| 4.1 | Maklumat Diskriptif Responden | 69 |
| 4.2 | Ujian Hipotesis | 80 |
| 4.3 | Kesimpulan | 97 |
| BAB 5: PERBINCANGAN | | |
| 5.0 | Pendahuluan | 98 |

| | | |
|-----|---------------------------|-----|
| 5.1 | Perbincangan Hasil Kajian | 99 |
| 5.2 | Rumusan | 111 |

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN :

1. Instrumen Kajian
2. Surat Kebenaran Kajian
- 3 Biodata Pengkaji

SENARAI JADUAL

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Hasil Ujian Reliabiliti Kajian Pilot | 58 |
| 3.2 | Jumlah Pensyarah di Tiga Maktab Perguruan | 60 |
| 3.3 | Jumlah Responden Mengikut Maktab Perguruan | 61 |
| 3.4 | Jumlah Responden Mengikut Taburan Jantina di Setiap Maktab Perguruan | 62 |
| 3.5 | Hubungan antara Persoalan Kajian, Objektif Kajian, Hipotesis dan Pengukuran Statistik yang digunakan | 66 |
| 4.1 | Latar Belakang Responden Berdasarkan Jantina | 69 |
| 4.2 | Latar Belakang Responden Berdasarkan Umur | 70 |
| 4.3 | Latar Belakang Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik | 71 |
| 4.4 | Latar Belakang Responden Berdasarkan Lama Berkhidmat | 72 |
| 4.5 | Latar Belakang Responden Berdasarkan Gaji Sebulan | 73 |
| 4.6 | Pandangan Responden terhadap Gaji yang Diterima adalah Setimpal dengan Tugas-Tugas yang telah Dilaksanakan | 74 |
| 4.7 | Pandangan Responden Mengenai Perasaan Puas Hati terhadap Penilaian Prestasi Tahunan | 75 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.8 | Pandangan Responden Mengenai Kerja Semasa adalah Selaras dengan Kebolehan Mereka yang sebenar | 76 |
| 4.9 | Pandangan Responden Mengenai Hubungan yang Erat dengan Rakan Sejawat | 77 |
| 4.10 | Pandangan Responden Mengenai Hubungan yang Erat dengan Pegawai Penilai | 78 |
| 4.11 | Pandangan Responden Bahawa Mereka telah Menggunakan Perbelanjaan Sendiri untuk Membeli Buku-Buku yang Berkaitan dengan Tugas | 79 |
| 4.12 | Hubungan antara Iltizam terhadap Organisasi dengan Iltizam terhadap Profesion | 80 |
| 4.13 | Perbezaan antara Umur dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 81 |
| 4.14 | Perbezaan antara Umur dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 82 |
| 4.15 | Perbezaan antara Kelulusan Akademik dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 83 |
| 4.16 | Perbezaan antara Kelulusan Akademik dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 84 |
| 4.17 | Perbezaan antara Lama Berkhidmat dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 85 |
| 4.18 | Perbezaan antara Lama Berkhidmat dengan Paras Iltizam terhadap | |

| | | |
|------|---|----|
| | Profesion | 86 |
| 4.19 | Perbezaan antara Gaji dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 87 |
| 4.20 | Perbezaan antara Gaji dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 88 |
| 4.21 | Hubungan antara Perasaan Puas Hati terhadap Gaji yang Diterima dengan Iltizam terhadap Organisasi | 89 |
| 4.22 | Hubungan antara Perasaan Puas Hati terhadap Gaji yang Diterima dengan Iltizam terhadap Profesion | 90 |
| 4.23 | Hubungan antara Perasaan Puas Hati terhadap Penilaian Prestasi dengan Iltizam terhadap Organisasi | 91 |
| 4.24 | Hubungan antara Perasaan Puas Hati terhadap Penilaian Prestasi dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 92 |
| 4.25 | Hubungan antara Hubungan Rapat dengan Rakan Sejawat dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 93 |
| 4.26 | Hubungan antara Hubungan Rapat dengan Rakan Sejawat dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 94 |
| 4.27 | Hubungan antara Hubungan Rapat dengan Pegawai Penilai dengan Paras Iltizam terhadap Organisasi | 95 |
| 4.28 | Hubungan antara Hubungan Rapat dengan Pegawai Penilai dengan Paras Iltizam terhadap Profesion | 96 |
| 4.29 | Nilai P daripada Pearson dan Nisbah F daripada ANOVA Mengenai Iltizam terhadap Organisasi dan Profesion | 97 |
| 5.1 | Keputusan Analisis Pearson antara Iltizam terhadap Organisasi dengan iltizam terhadap Profesion | 99 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 5.2 | Hasil Ujian ANOVA Perbezaan Umur dengan Itizam terhadap Organisasi dan dengan Itizam terhadap Profesion | 102 |
| 5.3 | Hasil Anova Perbezaan Kelulusan akademik dengan Itizam terhadap Organisasi dan dengan Itizam terhadap Profesion | 104 |
| 5.4 | Hasil Analisis ANOVA Perbezaan Lama Berkhidmat dengan Itizam terhadap Organisasi dengan Itizam terhadap Profesion | 106 |
| 5.5 | Hasil Analisis ANOVA Perbezaan antara Gaji dengan Itizam terhadap Organisasi dan dengan Itizam terhadap Profesion | 108 |
| 5.6 | Hubungan Itizam terhadap Organisasi dan Itizam terhadap Profesion dengan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja | 109 |

BAB 1

Pengenalan

1.0 PENDAHULUAN

Iltizam pensyarah kepada organisasi dan profesion adalah penting untuk melahirkan golongan pendidik yang selaras dengan keperluan falsafah pendidikan negara. Apabila pensyarah tidak beriltizam kepada organisasi tempat mereka bertugas dan kepada profesion, mereka akan gagal untuk memotivasikan pelatih guru dan mengarahkan mereka ke arah kecemerlangan akademik. Selain daripada itu keterlibatan pensyarah ke arah membangunkan maktab dan memberi sumbangan ke arah peningkatan pendidikan juga boleh dipersoalkan.

Pada umumnya iltizam pensyarah tersebut ada kaitannya dengan keseluruhan sistem pendidikan di Malaysia di mana ia gagal menarik calon-calon yang benar-benar berkecenderungan dan sepenuh hati untuk menceburi diri dalam profesion pendidikan. Sebahagian besar yang memasuki bidang keguruan adalah merupakan mereka yang telah gagal mendapatkan tempat di bidang pekerjaan lain (Yusuf, 1981). Bagi mereka pendidikan adalah merupakan pilihan terakhir. Ia hanyalah suatu pekerjaan yang mendatangkan pendapatan tetap dan mempunyai risiko yang rendah.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Adler, Seymour, and Nissim Aranya. (1984). A comparison of the work needs, attitudes, and preference of professional accountants at different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 45 -57.
- Allaen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 -18.
- Angle, Harold L., and James L. Perry, (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 3, 1 - 14.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1982). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting Organizations and Society*, 6, 271 - 280.
- Arnold, Hugh J., and Daniel C. Feidman, (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 350 - 360
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32 -42.
- Begley, M.T. and Czajka, Joseph M. (1993). Panel analysis of moderating effects of commitment on job satisfaction: Intent to quit, and health following organization change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552 - 556.
- Bereday, Z. F. and Lauwery J. A (1963). *The Education and Training of Teachers The World Year Book of Education*, London: Evan Brothers Ltd.
- Blau, Peter M. and Scott, W.R. (1962). *Formal Organization*, New York: Chandler Publishing Co.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533 - 546

- Chang, Dianfu. (1990) . *A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan*. Ed. D. Columbia University Teachers College.
- Cornwin, Ronald G. (1981). The professional employee: A study of conflict in nursing role. *The American Journal of sociology*, 5, 604 - 615.
- De Cotiss, T. A., and Summers, T.P. (1987). *A Path analysis of a model of antecedents and consequences of organizational commitment*. *Human Relations*, 40, 455 - 470.
- Etzioni, Amitai, (1964). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York: Free Press.
- Everett, Gordon Lawrence. (1992). *Teacher Attitudinal Commitment: A Function of School, The Teacher, and The Principal's Leadership*. Ed. D. University of California.
- Farrell, Can, and Caryl Rusbalt .(1985). Understanding the retention function: A model of the cause of exist voice, loyalty and neglect behaviors. *Personnel Administrator*, 4, 129 - 140
- Glaser, Barney G. (1963). The Local - Cosmopolitan Scientist. *The American Journal of Sociology*, 249 - 259.
- Griffin, R.W. and Batemen, T.S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment, in C.C. Cooper & Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: Wiley.
- Grusky, Oscar. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 488 - 503.
- Hall, Richard H. (1982). *Organizational Structure and Process*, New York: Prentice Hall Inc.
- Hall, Schneider and Harold, T. Nygren. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 176 - 190.
- Hanifah, Yusof. (1981). *Organizational Commitment: Teachers Attitudes in the Context of Peninsular Malaysia*, PHD Dissertation, Stanford University.
- Hrebiniak, Lawrence G., and Joseph A. Alutto. (1972). Personal and role - related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555 - 572.

- Jackson, Susan E., and Randall, Schuler S. (1985). A meta - analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 16 - 78.
- Kanter, R.M., (1963). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*, 499 - 517.
- Kidrom, Aryah. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 239 - 247.
- Kobasa, S.C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707 - 717
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, New York: Springer
- Lee Chee Ying, (1981). Sejarah perkembangan latihan perguruan di Malaysia: Satu tinjauan, *Pendidikan dan Pendidikan*, Jld., 3, Bil. 1 Januari. 35 - 40
- Lincoln, J.R & Kelleberg, A.L. (1992). *Culture, Control and Commitment: A Study of work organization in the United States and Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Mathiew, J.E. & Zajac, D. (1970). A review and meta - analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171 - 194.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61 - 98.
- Ministry of Education Malaysia. (1982). *The Philosophy of Teacher Education in Malaysia: Report of the National Workshop & Survey*, Kuala Lumpur: Utusan Sdn Bhd.
- Mohd Ariffin. Siri , (1994). Penilaian Prestasi SSB. *Dewan Masyarakat*, 11, 53 - 54.
- Mowday, Richard, M. Steers, and Porter. Layman W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224 - 247.
- Norris, Dwight R., and Robert, Niebuhr E. (1983). Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in An Accounting Organization. *Accounting Organization and Society*, 49 - 59.

- Porter, L.W. & R.M Steers, R.T. Mowday and P.V. Boulin (1974) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* 59: 603 - 609
- Ritzer, George, and Harrison M. Trice. (1969). An empirical study of Howard Becker side bet theory, *Social Force*, 6, 457 - 479
- Ross, Quarles, B.A., M.S. (1988). *Professional Commitment, Organizational Commitment, and Organizational Professional Conflict in The Internal audit Function: Model Development and Test*, PHD Dissertation, North Texas University
- Saedah Hj. Siraj, et al., (1993). *Pendidikan di Malaysia*, Kuala Lumpur: Percetakan Cergas.
- Salancik, Gerald R. (1977). An examination of need satisfaction model of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427 - 456.
- _____. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. Chicago: St. Clair Press.
- Salleh, Abd Wahid. (1993). Sistem Penilaian Dalam SSB, *Khidmat*, 5, 22 -26.
- Scoot, Richard W.(1966). Professional in bureaucracy - areas of conflict, in *Professionalization*, Howard M. Vollmer and Donald C.M. (Eds.), New York: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*, New York: Willey & Sons, Inc.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization., *Administrative Science Quarterly*, 143 - 150.
- Sorenson, James E., (1967). Professional and bureaucratic organization in the public accounting firm. *The Accounting Review*, 553 - 565.
- _____, and Thomas, Sorenson L. (1974). The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 98 - 108
- Staw, Barry M.. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetimes longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56 - 77.

- Steers, R. M. (1974). Antecedent of outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 - 56.
- Tarr, Hope C. (1992). *The Commitment and Satisfaction of Catholic School Teachers*, Ed. D. The Catholic University of America.
- Tuma, Nancy B., and Andrew J. Grim. (1981). A comparison of model of role orientations of professional in a research oriented university. *Administrative Science Quarterly*, 6, 187 - 206.
- Vogell, Fzra F. (1963). *Japan's New Middle Class*, Berkeley: University of California Press
- Wan Mohd Zahid Mohd Nordin, (1993). *Wawasan Pendidikan Agenda Pengisian*, Kuala Lumpur Nurin Enterprise.